

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1.6 درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.6: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلياً، على الورق فقط ولا يقوم بالعمل المطلوب	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	تشكيل فريق تطوير المدرسة
ملاحظات:					
حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يتم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة، الإدارة بالنتائج)
ملاحظات:					
قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبانات البرنامج)
ملاحظات:					
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة وبدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات
ملاحظات:					
تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطويرية للمدرسة	بناء خطة تطوير المدرسة
ملاحظات:					
قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظاتها بالمجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم توقيع الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس
ملاحظات:					

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

تابع.....المؤشر 1.1.6 درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل الفرق بناء على تتسبب المديرين وحسب الكفاءة ويتكون من مدراء المدارس وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مديرو المدارس جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة.
- قامت المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1).
- تم بناء خطط تطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدارس.
- قامت المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس واعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم مديرو المدارس بتوعية مجتمعات المدارس حول البرنامج ونقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدارس حول البرنامج.
- على الرغم من قيام المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج إلا أنها لم تطبقها على المجتمع المحلي.
- على الرغم من ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة إلا أنه لم يتم اختياراً لأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- لم يتم بناء الخطط بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- لم تقم مجالس التطوير بتوثيق ملاحظاتها على الخطط ولم تزود مديري المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مديري المدارس بتوعية مجتمعات المدارس ونقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدارس حول البرنامج.
- ضرورة قيام المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المجتمع المحلي.
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة واختياراً لأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة بناء الخطط بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام مجالس التطوير بتوثيق ملاحظاتها على الخطط و تزويد مديري المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية)

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الاستخدام الأمثل للموارد والخبرات الموجودة ووجود معلمين متميزين في الأداء ذوي خبرة.
- تعاون الإدارات والمعلمين والعمل بروح الفريق لمنسقي المجالات وتفويض الصلاحيات للمعلمين.
- التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.
- تعاون المجالس التربوية ودعمها المادي والمعنوي للمدارس في تنفيذ الأنشطة.
- وجود مبادرات تطوعية من فرق تطوير المدارس لخدمة المدارس الأخرى ضمن الشبكة الواحدة.
- يوجد اهتمام من قبل الكوادر لفهم البرنامج وآلية العمل رغم العوائق.
- المنحة المالية المقدمة من الوزارة.
- واقعية مدراء المدارس وفرق التطوير وإعداد انجازات ملموسة على أرض الواقع تخدم عملية التعلم والتعليم.
- إجراءات وأنشطة الخطط واقعية وقابلة للتطبيق دون تكلفة مادية عالية.
- وعي وتميز الطلاب في التعاون مع المدارس وتعاون المشرفين المساندين.
- تعاون أولياء الأمور مع المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف الإمكانيات المادية والبنية التحتية ومحدودية الموارد المتاحة لبعض المدارس يصعب من تنفيذ بعض الأنشطة.
- مقاومة التغيير وفكرة البرنامج لدى بعض المعلمين.
- ارتفاع الأعباء لدى المعلمين وخاصة المنسقين في العديد من المدارس.
- عدم تعاون أولياء الأمور في الحضور للمدرسة وخاصة مدارس الذكور في بعض الأحيان نتيجة ظروف عملهم.
- توزيع المدارس على الشبكات غير مناسب حيث هناك تباعد في المساحة الجغرافية لمدارس الشبكات في إحدى المديريات.
- عدم كفاية التدريب على البرنامج خاصة في بناء الخطة حسب الإدارة الموجهة بالنتائج.
- عدم وجود تقارير إنجاز شهرية ترسل إلى المديرية.
- ضعف مشاركة أقسام المديرية في دعم تنفيذ الأنشطة في المدارس.
- ضعف دور المجلس التربوي في دعم تنفيذ الخطط بالنسبة لبعض المدارس.
- عدم وضوح رؤية البرنامج لدى المعلمين كما يظهر من خطط بعض المدارس.
- حداثة تشكيل المجالس التربوية لبعض شبكات المدارس.
- التنقلات الداخلية للمعلمين أعضاء فريق تطوير المدرسة.
- عدم تدريب فرق تطوير المدارس على البرنامج.
- ضعف التواصل مع المجتمع المحلي بسبب قلة استجابتهم مع بعض المدارس.
- ضعف الانترنت مما يعيق تنفيذ الأنشطة المرتبطة بها بالنسبة لبعض المدارس.
- قلة عدد المشرفين التربويين مما يقلل من المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطط التطويرية للمدارس ويعيق إمكانية تنفيذ دورات فنية لتنمية المعلمين مهنيًا في المدارس.
- التنقلات الداخلية لفريق التطوير.
- عدم الالتزام بالجدول الزمني عند التنفيذ بسبب التأخر في صرف المنحة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

- تقييد مدراء المدارس بعمليات الصرف من المنحة وعدم إعطائهم الحرية الكاملة للصرف من المنحة.
- كثرة الأعباء الإدارية للمدير.
- تعدد البرامج التي تنفذها وزارة التربية في نفس الوقت في المدرسة.
- الصفوف المجمع.
- قلة الدعم المادي.
- كثرة أعداد الطلبة وخاصة السوريين.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إعادة التوعية بالبرنامج ونقل إيجابيات البرنامج لجميع المعنيين في المدرسة
- ضرورة إعطاء صورة كافية لمدراء التربية والمدراء المختصين عن برنامج تطوير المدرسة والإسناد التربوي.
- إعادة توزيع المدارس على الشبكات حسب التقارب الجغرافي وان لا يزيد عدد المدارس في الشبكة عن 15 مدرسة.
- تفعيل دور فرق تنسيق المجالات في تنفيذ الأنشطة لتقليل العبء عن المنسقين.
- ضرورة أن يتوفر مع كل منسق ملف خاص للمجال الذي يشرف عليه وتوثيق الأنشطة الخاصة به.
- ضرورة التدريب فريق تطوير على البرنامج خاصة في بناء الخطة حسب الإدارة الموجهة بالنتائج.
- توجيه تقارير إنجاز شهرية للأنشطة المنفذة في الخطة إلى المديرية بشكل منتظم.
- ضرورة دعم المدارس مادياً من المديرية والوزارة.
- تفعيل مشاركة ودعم أقسام المديرية للمدارس في تنفيذ الأنشطة.
- ضرورة متابعة مدارس الذكور في تنفيذ الأنشطة.
- ضرورة تشكيل فريق متابعة من المشرفين التربويين بشكل دوري لمتابعة خطط المدارس.
- ضرورة تشكيل المجلس وتوعية أعضائه بأدوارهم ومسؤولياتهم مع ضرورة استقرار المجلس من بداية العام الدراسي لجميع شبكات المدارس
- تفعيل دور المجلس التربوي في دعم تنفيذ الخطة.
- ضرورة استقرار الكوادر الإدارية والتدريسية خلال العام الدراسي.
- ضرورة تحسين خدمة الانترنت للمدارس.
- ضرورة زيادة عدد المشرفين في المديرية.
- ضرورة تفعيل تواصل أولياء الأمور مع المدرسة وتوعيتهم بأهمية ذلك والبحث عن أسباب عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة.
- توجيه كتب شكر لتعزيز الكوادر التي تعمل بجد واجتهاد.
- ضرورة إعادة النظر ببناء الخط التطويرية لبعض المدارس.
- ضرورة صرف المنحة في بداية العام.
- الاستفادة من البرامج المختلفة في تنفيذ أنشطة برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة تعاون المديريات مع المدارس.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر a2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير:

المؤشر a2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمدرسة والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنفيذ العديد من الأنشطة المقررة باستخدام المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وضوح أوجه الصرف لدى البعض.
- عدم وجود مرونة في بنود الصرف من المنحة المالية وتحديد بنسب مئوية.
- عدم توزيع المنحة المالية بشكل عادل ليتناسب مع حجم المدرسة.
- عدم تحديد مبالغ أخطه ليتناسب مع أعداد الطلبة في المدارس.
- قلة مبلغ المنحة المقدم من الوزارة،
- عدم الالتزام بالنسب المحددة للصرف من المنحة المالية من خلال وجود نموذج التحليل المالي لدى بعض المدارس.
- دمج المنحة مع التبرعات المدرسية والصرف منها كوحدة واحدة.
- عدم متابعة عمليات الصرف من المديرية.
- عدم كفاية الدعم المالي المقدم من الوزارة .
- التأخر في صرف المنحة المالية من قبل الوزارة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة المرونة في بنود صرف المنحة المالية حسب حاجة المدارس .
- توزيع المنح المالية بشكل يتناسب وحجم المدرسة.
- متابعة تحليل المنحة المالية وعمليات الصرف من قبل المديريات.
- ضرورة التزام المدارس بنموذج تحليل المنحة المالية.
- توضيح آلية الصرف للمنحة من الجهات المختصة.
- زيادة الدعم المالي المقدم من قبل الوزارة.
- صرف المنحة المالية في بداية العام الدراسي.

ملاحظة: المستوى حدد (ما تم صرفه) على المدارس والخطة حسب الفواتير

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.5: درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.5: درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية					
المطلوب:	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	عدم رضا	متدني	ضعيف	مقبول	قوي

ملاحظة: ترفق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركين

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود دعم فني وإداري.
- تقديم بعض الأنشطة التي تدعم تنفيذ المنهاج وبناء الخطط.
- الدعم الفني المقدم من الإشراف التربوي في بناء الخطط وتنفيذها من خلال الزيارات.
- دعم مشاركة المجتمع المحلي.
- الدعم في التواصل مع أولياء الأمور وأقسام المديرية.
- قيام المديرية بتزويد المدارس بالوسائل التعليمية المطلوبة للمختبرات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الزيارات الإشرافية التخصصية من قبل المشرفين.
- نقص الدعم المادي من المديرية رغم حاجة المدارس.
- عدم متابعة المديريات لمراحل تنفيذ البرنامج.
- عدم تقديم الدعم المناسب للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة والموهوبين.
- ضعف تواصل أقسام المديرية وقلة دعمها للمدارس.
- ضعف العدالة بين المدارس في مجال عقد الدورات وحضور أنشطة المدارس.
- عدم قيام المديرية بتنفيذ برامج تدريبية حسب الحاجة.
- تأخر الرد على الكتب الرسمية البريد.
- عدم فهم فريق تطوير المدرسة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية بالشكل المطلوب.
- عدم توفر كادر إشرافي كاف في المديرية من أجل تقديم الدعم المستمر للمدارس.
- إعداد المدارس الكبيرة والبعد الجغرافي بينها رغم قلة عدد الطلبة في كثير منها.
- عدم تعاون بعض أقسام مديرية التربية والتعليم.
- قلة التحفيز من المديريات للمعلمين على جهودهم.
- نقص المعلمين وعدم تزويد بعض المدارس بمعلمين لتعبئة النقص وتحميل مديري المدارس مسؤولية توزيع النصاب على المعلمين.
- ضعف الاتصال والتواصل بين المدرسة والمديرية.
- قلة الدعم المادي والمعنوي من مديرية التربية.
- يقتصر الدعم المقدم على الإسناد التربوي وفي بعض المناطق.
- بيئة صافية غير صحية وغير آمنة بسبب أن البناء مستأجر وقديم لبعض المدارس.
- المجتمع المحلي للمدارس غير متعاون في بعض الأحيان.
- التركيز على السلبيات وعدم تعزيز الإيجابيات للمدارس.
- قلة الموارد المتاحة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تفعيل الدور التخصصي للمشرف التربوي.
- ضرورة إعادة التوعية بالبرنامج والتدريب على منهجية بناء الخطط حسب الإدارة بالنتائج.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

- ضرورة تفعيل المجالس التربوية لاستقطاب الدعم للمدارس وحاجاتها.
- ضرورة استمرار تواصل أقسام المديرية ودعمها للمدارس.
- ضرورة تقديم الدعم للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- العدالة بين المدارس في عقد الدورات وحضور الأنشطة وعدم الاقتصار على مدارس محددة.
- ضرورة قيام المديرية بتنفيذ بعض البرامج التدريبية.
- تدريب فرق تطوير المدارس على البرنامج من قبل الإشراف التربوي.
- ضرورة زيادة تعاون المديريات مع المدارس.
- ضرورة تسهيل حركة المشرفين التربويين لمتابعة المدارس.
- ضرورة زيادة عدد المشرفين والمساعدين التربويين في المديرية.
- ضرورة تقديم الإسناد والإشراف التربوي الدعم الفني للمدرسة باستمرار لمتابعة تنفيذ أنشطة الخطة .
- ضرورة أن تتابع المديرية المشاريع التي تنفذ في المدارس من قبل متعهدين والتأكد من مطابقتها للمواصفات.
- ضرورة تعبئة النقص في شواغر المعلمين من قبل المديريات.
- ضرورة تعزيز المعلمين المجتهدين والمتميزين على مستوى المدرسة والمديرية.
- تعاون جميع أقسام المديرية لتقديم الدعم لمدرء المدارس للمساعدة في تنفيذ الخطط .
- متابعة تنفيذ الخطط التطويرية للمدارس من قبل المشرفين المساعدين وضرورة تقديم تقارير الانجاز للمديرية.
- ضرورة قيام مديرية التربية والتعليم بدعم المدارس ماديا ومعنويا
- توعية المجتمع المحلي.
- تحسين البيئة الصفية والمدرسية.
- تحسين قنوات الاتصال والتواصل بين المدارس والمديريات.
- تعزيز الايجابيات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تنطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدرء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	كل مدارس الشبكة ممثلة، ولكن ليس بوجود مدير مدرسة وطالب من كل مدرسة	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المدارس	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدرء المدارس و ممثلو الأهالي فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدرء المدارس فقط	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة. -اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. -اجتماع في بداية الفصل الثاني. - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	لم يعقد أي اجتماع	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي
تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

تابع المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجالس معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس و ممثلو الأهالي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة لكافة أعضاء المجالس.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات.
- بعض المجالس تم تشكيلها حديثا في شهر آذار / 2014.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لجميع أعضاء المجالس مع وجود دليل على أنهم يقومون بها.
- ضرورة عقد تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- ضرورة تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي تم اتخاذها في الاجتماعات.
- ضرورة عقد اجتماعات لأعضاء المجالس حول الشراكة المجتمعية وتوضيح الأدوار للجميع بما فيهم مديري المدارس الذين لم يحضروا برامج الجاهزية.
- ضرورة أن يتم تشكيل المجالس مع بداية العام الدراسي ومراجعة التشريعات الخاصة بالمجالس وتعميمها على جميع المعنيين.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية)

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود تقارير الانجاز الخاصة بالمدارس مع المشرفين.
- وجود العديد من الأنشطة التي تمس الطالب وخاصة الخطط العلاجية والإثرائية.
- حصر الحاجات التدريبية للمعلمين بناء على ما هو مذكور في خطط المدارس التطويرية.
- تميز مدارس الإناث عن الذكور في تنفيذ الأنشطة.
- تعاون قسم الإشراف مع المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- إرباك المدارس وفرق التطوير بتغيير نماذج الخطة إلى النموذج الجديد حسب الإدارة الموجهة بالنتائج بدون تدريب مسبق.
- عدم وضوح عناصر الخطة التطويرية لدى فرق التطوير.
- نقص الإمكانيات المالية للمدارس يحول دون تنفيذ العديد من الأنشطة.
- ارتفاع أنصبة المعلمين خاصة المدارس الأساسية.
- عدد المدارس الكبير مقارنة مع عدد المشرفين مما يحول دون متابعة المدارس بشكل منتظم في تنفيذ الأنشطة في مواعيد.
- عدم وجود كتاب وانجاز شهري.
- ضعف متابعة بعض مدراء المدارس للخطط وتكليف المنسقين بذلك .
- توزيع شبكات المدارس غير مناسب من حيث القرب الجغرافي وعدد المدارس في كل شبكة كبير.
- عدم استمرارية صرف المنحة المالية لفترة من الزمن.
- ضعف تجهيز عدد كبير من المدارس بالوسائل التعليمية المناسبة مثل الحاسوب.
- عدم جدية بعض مدراء المدارس في حضور الاجتماعات واللقاءات المتعلقة بتطبيق البرنامج.
- عدم استقرار الإدارات المدرسية وقيام شخص واحد في إعداد الخطة.
- التأخر في إرسال المنحة للمدارس.
- قلة المنحة المالية المرسلة للمدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التوعية بالبرنامج وتدريب المعنيين في المديرية والمدارس على الإدارة الموجهة بالنتائج.
- ضرورة تفعيل دور المجالس التربوية في تقديم الدعم للمدارس.
- ضرورة تفعيل دور فرق تنسيق المجالات في بناء وتنفيذ الخطة بحيث تتوزع الأدوار مع المنسقين.
- ضرورة إعادة النظر في توزيع الشبكات بحيث تكون مدارس الشبكة متقاربة جغرافياً ولا يزيد العدد عن 15 مدرسة في الشبكة الواحدة.
- التركيز على مدارس الذكور في تنفيذ الأنشطة.
- تنفيذ دورة إنعاشية لمدراء المدارس والمساعدين ومنسقي المجالات.
- زيادة لدعم المادي.
- تشكيل فريق متابعة من المديرية من المشرفين التربويين.
- ضرورة ربط صرف المنح بمستوى تنفيذ المدارس لخططها.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

- ضرورة إقرار مشروع المساءلة بحيث يتم محاسبة المقصرين في التنفيذ.
- إنشاء مدارس مركزية مجمعة.
- مساءلة مدراء المدارس الذين لا يلتزمون بحضور الاجتماعات واللقاءات الخاصة بالبرنامج.
- جعل جزء من علامة مدير المدرسة للمعلم يستشار فيها المشرف المساند.
- تأمين مواصلات للمناطق البعيدة تتعلق بزيارات المشرفين.
- ضرورة مشاركة الجميع في إعداد الخطة التطويرية للمدرسة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديرية	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج في المديرية.
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

فرق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات	فريق تطوير المديرية	المديرية	بمنهجية البرنامج		
ملاحظات:					
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقوم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة.
- قامت فرق تطويرا لمديريات بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (1+2).
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فرق تطوير المديرية.
- قامت المجلس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم أخذ معيار الرغبة عند تشكيل فرق تطوير المديرية.
- لم تقم فرق فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- على الرغم من قيام فرق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، إلا أنه لم يتم التنسيق مع أقران الإشراف لتحديد الاحتياجات المشتركة فيما بين المدارس.
- على الرغم من قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج إلا أنه لم يتم تطبيقها على المجتمع المحلي.
- لم يتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- لم يتم بناء الخطط التطويرية بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- لم تقم المجلس بمناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أخذ معيار الرغبة بعين الاعتبار عند تشكيل فرق تطوير المديرية.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه التنسيق مع أقران الإشراف لتحديد الاحتياجات المشتركة فيما بين المدارس.
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج و تطبيقها على المجتمع المحلي.
- ضرورة اختيار أولويات التطوير حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام المجلس بمناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المطلوب:
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	يقدّر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

ملاحظة: ترفق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركين

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المتابعة والتقييم من قبل الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية يعتبر محفزاً للعمل من جميع العاملين.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- هناك تقييد في بنود الصرف للمنحة.
- نقص الدعم الفني والتدريب خاصة على النماذج الجديدة للخطط.
- عدم توفير مواصلات باستمرار للمشرفين لمتابعة المدارس في ظل الإسناد التربوي.
- عدم إعطاء المرونة الكافية للصرف من المنحة المالية.
- عدم وجود تشريعات تنظم عمل المجلس التربوي.
- عدم وجود تواصل فاعل من الوزارة (منسقي البرنامج) مع المديريات حول تطبيق البرنامج.
- قلة الدعم المادي لا يغطي نفقات المدارس ويصل متأخراً إلى المديريات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- إعادة النظر في بنود صرف المنحة.
- ضرورة التدريب لجميع المعنيين في الميدان على برنامج الإدارة بالنتائج وبناء الخطط تبعاً لذلك.
- المتابعة المستمرة للبرنامج.
- عقد دورات إنعاشية.
- ضرورة إعطاء مرونة كافية للصرف من المنحة المالية.
- ضرورة إيجاد تشريعات تنظم عمل أعضاء المجلس التربوي.
- عقد ندوات/ مجتمعات تعلم بين الوزارة والمديريات حول تطبيق البرنامج.
- إجراء جولات متابعة وتقييم مفاجئة من مركز الوزارة للميدان.
- توفير العدد الكافي من المعلمين المختصين.
- زيادة الدعم المادي من قبل مركز الوزارة للمدارس.
- صرف المنحة المالية للمدارس في بداية الفصل الدراسي.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية	تشكيل فريق تطوير المديرية
ملاحظات:					
حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الإدارة بالنتائج)
ملاحظات:					
قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية
ملاحظات:					
قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية
ملاحظات:					
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات
ملاحظات:					
تم بناء الخطة التطويرية	تم بناء الخطة التطويرية	تم بناء الخطة التطويرية	تم بناء خطة تطويرية	لم يتم بناء خطة	بناء خطة تطوير

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المديرية	تطويرية للمديرية	للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	بمشاركة بعض كوادر المديرية	بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر لمديريات حول البرنامج.
- قامت فرق تطويرا لمديريات بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديريات بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريات ومدراء المدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (1+2).
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فرق تطوير المديريات.
- قامت المجالس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديريات وتم اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم تقم فرق تطوير بنقل أثر التدريب على البرنامج إلى جميع المعنيين في المديريات.
- على الرغم من قيام فرق تطوير المديريات بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، إلا أنه لم يتم التنسيق مع أقران الإشراف لتحديد الاحتياجات المشتركة فيما بين المدارس.
- على الرغم من قيام المديريات بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج إلا أنه لم يتم تطبيقها على المجتمع المحلي.
- لم يتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- لم يتم بناء الخطط التطويرية بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- لم تقم المجالس بمناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجالس عليها وتزويد المديريات بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديريات.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديريات بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه التنسيق مع أقران الإشراف لتحديد الاحتياجات المشتركة فيما بين المدارس.
- ضرورة قيام المديريات بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج وتطبيقها على المجتمع المحلي.
- ضرورة اختيار أولويات التطوير حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام المجالس بمناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجالس عليها وتزويد المديريات بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروضات تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود الموارد البشرية القادرة على تقديم وتنفيذ الدعم في الجانب الفني.
- تعاون أعضاء مجالس التطوير والمجتمع المحلي في دعم تنفيذ الخطط.
- تعاون منسقي المجالات واهتمامهم بتطبيق أنشطة الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تنقلات وتقاعد منسقي المجالات.
- عدم وجود أفراد مؤهلين للإشراف على البرنامج.
- ضعف التواصل بين فرق المديريات.
- عدم التوثيق للأنشطة المنفذة.
- تداخل البرامج من قبل الوزارة يعيق المتابعة.
- عدم وجود متابعة بسبب قلة عدد المشرفين.
- قلة التقارير المرفوعة للوزارة عن البرنامج باستثناء المتعلقة بأمور التدريب.
- عدم الاستمرارية في تنفيذ الخطط بسبب تنقلات مديري التربية بشكل متكرر.
- قلة الموارد المالية المتاحة في المديريات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تفعيل دور مجالس التطوير لاستقطاب الدعم المادي.
- ضرورة تفعيل فرق تنسيق المجالات في تنفيذ الأنشطة في حال انتقال أو تقاعد المنسق.
- ضرورة عقد دورات لتأهيل القائمين على البرنامج.
- ضرورة التوثيق للأنشطة المنفذة حسب المجالات.
- ضرورة عقد ورش تدريبية عن كيفية دمج الأنشطة المشتركة بين الأولويات.
- ضرورة توفير عدد كاف من المشرفين داخل المديريات.
- ضرورة رفع التقارير وبصورة منتظمة للوزارة حول الانجازات المتحققة من الخطة التطويرية.
- دعم المديريات بمنحة مالية مناسبة لتنفيذ النشاطات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير:

المؤشر b2.2.1 : النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
100-81%	80-61%	60-41%	40-21%	20-0%	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- مساهمة الدعم في تنفيذ الأنشطة.
- تسليم المنحة المالية من الوزارة في موعدها المحدد.
- وجود ما يثبت ما تم صرفه من المنحة المالية في مجال التدريب.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم كفاية المنحة المقدمة من الوزارة.
- قلة النسبة المئوية المتعلقة بالصيانة.
- وجود رصيد مالي من المنح المالية السابقة (2010 - 2012) لدى المديريات بسبب ممانعة مدراء التربية للصرف في إحدى المديريات.
- عدم رفع تقارير الانجاز في موعدها المحدد.
- عدم تنفيذ جميع الأنشطة المقررة.
- التأخر في صرف المنحة المالية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة زيادة المبلغ المقدم من الوزارة.
- ضرورة زيادة نسبة الصيانة من المنحة.
- ضرورة العمل على صرف الرصيد المالي من خلال إجراءات رسمية تتخذها المديرية بالتنسيق مع الجهة المسؤولة في الوزارة.
- ضرورة رفع تقارير الانجاز بصورة دورية.
- ضرورة تنفيذ أنشطة خطط المديريات في موعدها.
- ضرورة صرف المنحة في الوقت المناسب.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المطلوب:
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	يُقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

ملاحظة: ترفق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركين

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود نماذج ومرجعية ثابتة للبرنامج.
- المتابعة والتقييم المستمرين للبرنامج.
- الموافقات الرسمية على الكتب الرسمية لغايات التدريب.
- الحصول على المنحة المالية من الوزارة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم كفاية الدعم المالي المقدم من الوزارة.
- عدم إعطاء المرونة الكافية للصرف من المنحة المالية.
- قلة التغذية الراجعة من الوزارة.
- عدم وضوح بنود الصرف للدعم المالي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة زيادة التواصل بين الوزارة و المديريات فيما يخص متابعة البرنامج.
- ضرورة تقديم التدريب المناسب للبرنامج.
- ضرورة إعطاء مرونة كافية للصرف من المنحة المالية.
- ضرورة تقديم التغذية الراجعة الفورية.
- ضرورة توضيح بنود الصرف للدعم المالي.
- ضرورة تقديم دعم مادي مناسب لتنفيذ الأنشطة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي وإضافة حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	لم يعقد أي اجتماع	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي
تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ أية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

تابع.....المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجالس معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- عدم وجود دليل على أن أعضاء المجالس يقومون بأدوارهم ومسؤولياتهم أو بما هو أكثر منها.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي(حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء ووجود دليل على أنهم يقومون بها أو بما هو أكثر منها.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي يتم مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي يتم اتخاذها في الاجتماعات.
- ضرورة اطلاع أعضاء المجلس على التشريعات الخاصة بالمجالس.
- ضرورة عقد دورة شراكة مجتمعية لأعضاء المجالس.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تتنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

تابع المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجالس معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- عدم وجود دليل على أن أعضاء المجالس يقومون بأدوارهم ومسؤولياتهم أو بما هو أكثر منها.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء ووجود دليل على أنهم يقومون بها أو بما هو أكثر منها.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي يتم مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي يتم اتخاذها في الاجتماعات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية التي تنطبق عليها معايير الجودة

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مدارس مديريات المجموعة الأولى فقط)

المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
	✓				تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
	✓				النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
	✓				المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
	✓				الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج
		✓			تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
		✓			الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
✓					تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية.
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة في معظم الخطط.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج.
- تمت المصادقة على الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية لكثير من الخطط.
- لم يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكثير من الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية في كافة الخطط.
- ضرورة ارتباط النتائج بأولويات المدرسة في كافة الخطط.
- ضرورة ارتباط كافة الإجراءات (الأنشطة) بالنتائج.
- ضرورة ارتباط كافة المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها.
- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني بالواقعية لجميع الخطط.
- ضرورة أن يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة لجميع الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى

المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة

مصدر البيانات: خطة المديرية التطويرية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات المجموعة الأولى فقط)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
	✓				تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
✓					النتائج مرتبطة بالأولويات
✓					المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
✓					الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج
✓					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الإجراءات(الأنشطة) المنوي تنفيذها
	✓				الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
		✓			تم تبنيها من قبل مجلس التطوير التربوي
			✓		مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية في معظم الخطط.
- جميع الأولويات مرتبطة بالنتائج وبشكل تام.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
- كافة الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لمعظم الإجراءات(الأنشطة) المنوي تنفيذها.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية لمعظم الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تبني الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي لبعض المديرية.
- لم تراعي الخطط الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي).

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية في كافة الخطط.
- ضرورة تبني الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي في كافة المديرية.
- ضرورة أن تراعي الخطط الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي).
- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني بالواقعية لجميع الخطط.